

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI, DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANANJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

SKRIPSI



Oleh:

AL FITRIANINGSIH

0913015031/FE/EA

Kepada

PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Oleh:  
AL FITRIANINGSIH  
0913015031/FE/EA

Kepada

PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013

USULAN PENELITIAN

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

Yang diajukan

AL FITRIANINGSIH

0913015031/FE/EA

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh

Pembimbing Utama

Drs.Ec. Saiful Anwar, MSi  
NIP. 195803251988031001

Tanggal : .....

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi

Dr. Sri Trisnaningsih, M.Si.  
NIP. 196509291992032001

SKRIPSI

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

Yang diajukan

AL FITRIANINGSIH

0913015031/FE/EA

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi

NIP. 195803251988031001

Tanggal : .....

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. R.A. Suwaidi, MS

NIP. 196003301986031003

USULAN PENELITIAN

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

Yang diajukan

AL FITRIANINGSIH  
0913015031/FE/EA

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

Drs.Ec. Saiful Anwar, MSi  
NIP. 195803251988031001

Tanggal : .....

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi

Dr. Hero Priono SE, M. Si. Ak  
NIP. 196110111992031001

SKRIPSI

PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI DAN KONDISI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG  
KERAMIK INDONESIA

Disusun Oleh :

AL FITRIANINGSIH

0913015031/FE/EA

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh  
Tim Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada Tanggal 03 Mei 2013

Pembimbing :  
Pembimbing Utama

Tim Penguji :  
Ketua

Drs.Ec. Saiful Anwar, Msi

Drs.Ec. Saiful Anwar, Msi

Sekretaris

Dra. Ec. Tituk Diah W. MAks

Anggota

Dra. Ec. Sari Andayani. MAks

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM.

NIP. 196 309 241 989 031 001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan segala karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan judul “Pengaruh Penghargaan, Motivasi, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Manajer Pada PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA”

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, maka akan sulit bagi penulis untuk dapat menyusun skripsi ini. Sehubungan dengan hal itu, maka dalam kesempatan istimewa ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung kelancaran penulisan skripsi baik berupa dukungan, do’a maupun bimbingan yang telah diberikan. Secara khusus penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terima kasih pada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. R.A. Suwaidi, MS., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi.
5. Bapak Dr. Hero Priono, M.Si, Ak., selaku Ketua Program Studi Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
6. Dosen-dosen Program Studi Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Mbak Anik dan Ko Ahenk yang sudah banyak membantu dalam memberi bantuan, informasi, support dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Umi, mas Yayak suamiku tercinta, dan seluruh keluarga besar yang setia menghibur dan memberikan dukungan moril dan materi selama pengerjaan skripsi ini.
9. Sahabatku tercinta Maya, Vrisca, yang sudah banyak sekali memberi bantuan, support, dan masukan sehingga skripsi ini terselesaikan.
10. Seluruh penghuni kos- kosan Medokan Ayu 1C No. 35, terima kasih atas saran dan bantuannya dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Serta bantuan dan dukungan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini.



Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 7 Februari 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
ABSTRAKSI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Landasan Teori .....	11
2.2.1. Pengertian Akuntansi .....	14
2.2.2. Pengertian dan Peranan Akuntansi Manajemen.....	14
2.2.3. Pengertian Akuntansi Keprilakuan.....	15
2.2.4. Kepuasan Kerja .....	17
2.2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4.2. Kebutuhan Yang Dipuaskan Dengan Bekerja .....	19
2.2.4.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	21
2.2.4.4. Akibat Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja.....	29
2.2.5. Penghargaan Kepada Manajer.....	30

2.2.5.1. Pengertian Penghargaan Kepada Manajer .....	30
2.2.5.2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Manajer .....	32
2.2.6. Motivasi .....	34
2.2.6.2. Pengertian Motivasi.....	34
2.2.6.2. Teori-Teori Yang Mendukung Motivasi .....	36
2.2.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2.2.7. Kondisi Kerja .....	44
2.2.7.3. Pengertian Kondisi Kerja.....	44
2.2.7.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja .....	44
2.2.7.3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	45
2.3. Kerangka Pemikiran .....	47
2.4. Hipotesis.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	48
3.1.1. Definisi Operasional.....	48
3.2.1. Pengukuran Variabel .....	50
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	53
3.2.1. Populasi.....	53
3.2.2. Sampel .....	53
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.3.1 Jenis Data .....	53
3.3.2. Sumber Data.....	54
3.2.1. Pengumpulan Data .....	54
3.4. Uji Kualitas Data .....	55

3.4.1. Uji Validitas .....	55
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	56
3.4.3. Uji Normalitas .....	56
3.5. Uji Asumsi Klasik .....	56
3.5.1. Multikolinieritas .....	56
3.5.2. Heteroskedastisitas .....	57
3.6. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	58
3.6.1. Teknik Analisis .....	58
3.6.2. Uji Hipotesis .....	59
3.6.2.1. Uji F.....	59
3.6.2.2. Uji T.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	63
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	63
4.1.2. Visi dan Misi.....	63
4.1.3. Struktur Organisasi.....	64
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	69
4.2.1. Deskripsi Variabel Penghargaan.....	70
4.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi .....	73
4.2.3. Deskripsi Variabel Kondisi Kerja .....	76
4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Manajer .....	78
4.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	80
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	80
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	82

4.3.3. Hasil Uji Normalitas.....	83
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	80
4.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas .....	84
4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	82
4.5.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
4.5.2. Koefisien Determinasi (R Square) .....	87
4.5.3. Pengujian Hipotesis .....	88
4.6. Pembahasan .....	89
4.6.1. Keterbatasan Penelitian .....	94
4.6.2. Implikasi Penelitian.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran .....	95
DAFTAR PUSTAKA	

# PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJER PADA PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA

Oleh:

Al Fitrianingsih

## Abstraksi

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia ini menunjang perusahaan dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya.. Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Dan kinerja manjer akan terlihat seiring dengan kepuasan yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja. Perusahaan selalu menginginkan dan berusaha agar kepuasan kerja manajer berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja manajer yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Atas dasar pemikiran tersebut penelitian ini bertujuan “Untuk menguji secara empiris, membuktikan serta menganalisis pengaruh penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja manajer pada PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA.”

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT. KIM LIONG INDONESIA berupa penyebaran kuesioner dan dokumen perusahaan yang telah diolah dan juga dari kepustakaan yang mendukung penelitian. Sample yang dipakai adalah sebanyak 10 orang yang terdiri dari manajer dan kepala bagian. Untuk menganalisis data yang diperoleh maka digunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka hasil penelitian yang didapat adalah penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan mananjer.

Kata Kunci: Penghargaan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Kepuasan Kerja Manajer

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara perusahaan agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen perusahaan. sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan, karena sumber daya manusia ini menunjang perusahaan dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang perusahaan, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar Sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan terpakai sesuai kebutuhan..

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang. Dan kinerja manajer akan terlihat seiring dengan kepuasan yang diterimanya.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek – aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja. Robins (2008: 40) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Kejadian diatas memberitahukan bahwa sumber daya manusia memegang peranan sangat penting bagi kelangsungan operasional suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan perusahaan menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu manajer yang melaksanakan pekerjaan sehari – harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan manajer dalam mengatur (memanag) pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap kegiatan operasional setiap perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja manajer berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja manajer yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga akan dapat mencapai tujuan yang



diinginkan dan tujuan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kepuasan diantaranya adalah sikap kerja, gaji, tingkat absensi dan penghargaan (Aditya, 2009).

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia adalah penghargaan. Penghargaan dianggap penting karena pemberian penghargaan kepada manajer dapat menunjukkan perhatian terhadap manajer. Adanya penghargaan ini manajer akan merasa diperlukan sebagai individu yang normal artinya tidak menjadi buruh. Adanya pemberian penghargaan ini pada akhirnya dapat memotivasi manajer untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerjanya sehingga dapat tercapai kepuasan manajer (Indriantoro, 2001).

Selain faktor penghargaan, penelitian ini ingin membuktikan apakah motivation merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja manajer sehingga meningkatkan kinerjanya. Sikap seorang manajer terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi manajer tersebut terhadap pekerjaannya. Robbins (2008: 222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, maka manajer diharapkan lebih memiliki intensitas, arah dan ketekunan sehingga tujuan perusahaanpun lebih mudah tercapai.

Faktor penting yang terakhir yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah faktor kondisi kerja. Karena pencapaian tujuan juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan diharapkan dapat mempengaruhi kinerja manajer dan sehingga manajer pun semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan antara penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja pada kinerja manajer ialah bagaimana ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh pada hasil kinerja manajer tersebut.

PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA merupakan manufaktur atau industri. Dalam kegiatan operasionalnya, ini mengalami suatu masalah yang ada kecenderungannya dengan kepuasan kerja manajer. Masalah ini terjadi diakibatkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari untuk manajer. Sehingga menimbulkan ketidaksesuaian harapan yang diterima oleh seorang manajer. Masalah ini diindikasikan dengan adanya peningkatan jumlah absensi mananjer, yang sebelumnya cenderung stabil. Peningkatan jumlah absensi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah absensi Manager PT. KIM LIONG KERAMIK  
INDONESIA Selama Tahun 2009-2011

Tahun	Jumlah Hari Efektif Kerja	Jumlah Absensi	
		Hari	Prosentase
2007	297	4	74,3
2008	298	4	74,5
2009	298	4	74,5
2010	296	5	59,2
2011	296	7	42,3

Sumber : PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA

Adanya peningkatan jumlah absensi manajer, mengindikasikan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja. Kemungkinan hal ini terjadi disebabkan karena kurangnya perhatian terhadap kepuasan manajer. Kepuasan mananjer di sini misalnya: kurangnya tambahan penghargaan yang diberikan kepada manajer, atau kondisi kerja yang kurang nyaman sehingga menyebabkan motivasi kerja para mananjer berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul permasalahan “PENGARUH PENGHARGAAN, MOTIVASI, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MANANJER PADA PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Apakah penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja manajer pada PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA ?”

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

“Untuk menguji secara empiris, membuktikan serta menganalisis pengaruh penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja manajer pada PT. KIM LIONG KERAMIK INDONESIA.”

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan pada masa yang akan datang, terutama mengenai pemberian penghargaan, motivasi, dan kondisi kerja guna meningkatkan kepuasan kerja manajer.

#### 2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian yang serupa dan sebagai referensi bagi penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan melatih peneliti untuk berpikir kritis. Dan sebagai langkah nyata penerapan ilmu sesuai dengan teori yang didapat selama kuliah.